

2025年卒

就職・採用戦線の見通し

Part 3

2025 年卒採用の展望

1) 2025 年卒採用の計画と方針

2) インターンシップ新定義初年度の実施状況



1) 2025 年卒採用の計画と方針

■ さらに高まる採用意欲

2025 年卒の採用・就職戦線は、どのような展開が予想されるだろうか。まず、企業の採用意欲から確認したい。

今年 10 月に実施した調査で 2025 年卒者の採用見込みを尋ねたところ (図 3-①)、5 割強 (56.5%) が「今年度 (24 年卒) 並み」と回答。「増える見込み」21.7% に対し「減る見込み」は 4.1% で、「増加」が「減少」を大きく上回る。従業員 1000 人以上の大企業において 3 割超が「増える見込み」と回答 (31.8%)。すべての業界で「増える」が「減る」を大きく上回る。

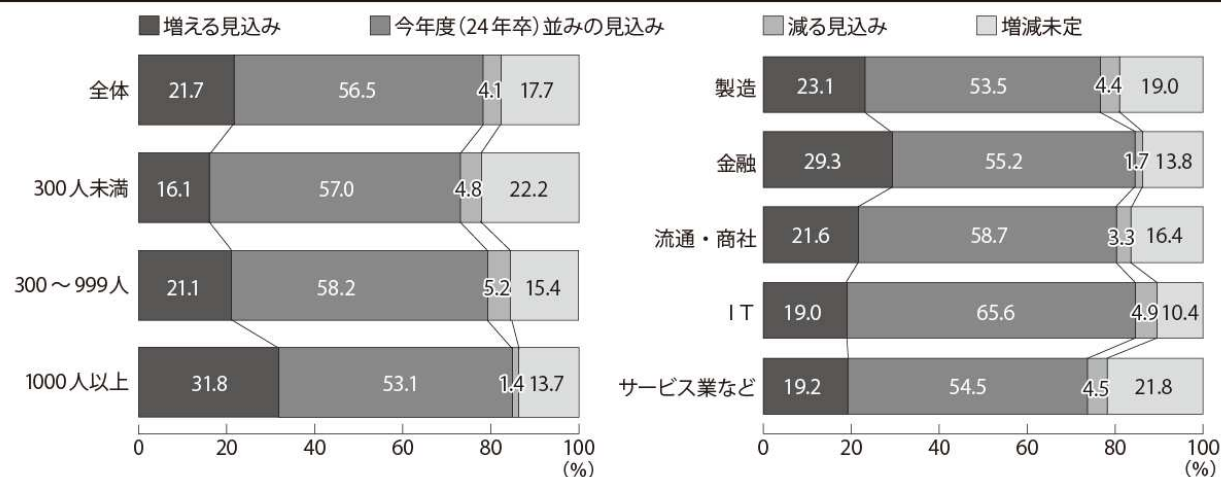
2024 年卒採用を計画数未達のまま終える見込みの企業も多く、その分、次年度で充足させたい考えから、採用増につながっているケースが多いと見られる。また、コロナ禍からの業績回復や事業拡大に伴う人員拡充のために採用数を増やす企業も少なくな

い。さらには、今後見込まれる定年退職者の増加や、労働市場の流動化に伴う離職者の増加に備えて、人員を確保しておきたいという企業も一定数あるようだ。転職市場も競争が激化しており、キャリア採用における難易度も上昇している。その分新卒採用で補いたいという企業も見られる。

今回の結果からは、企業の採用意欲のさらなる高まりが確認された。来期も厳しい採用戦線が予想される。

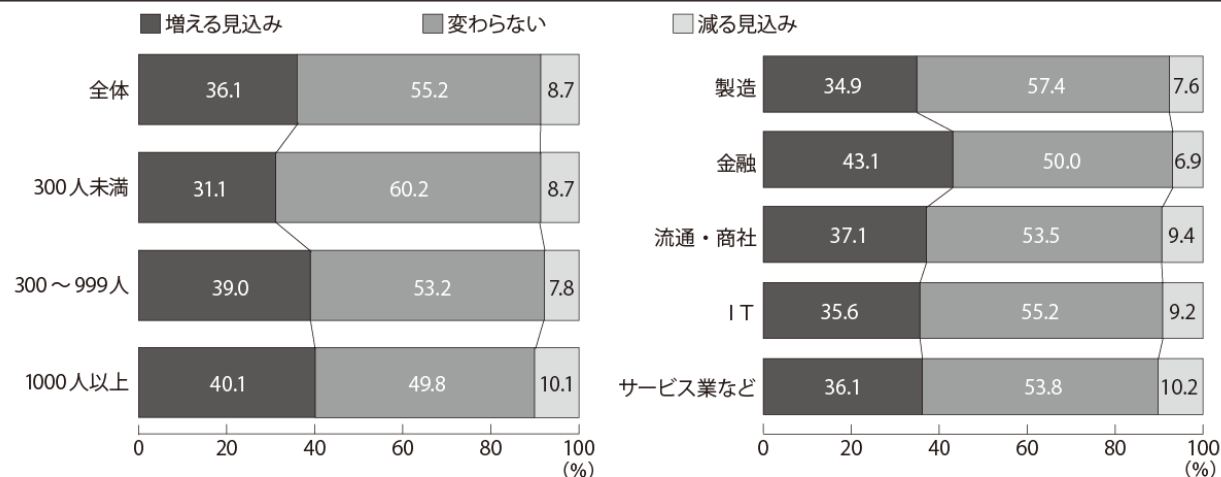
なお、採用数の拡大に伴い、採用予算も増加する見込みだ。「増える見込み」(36.1%) が「減る見込み」(8.7%) を大幅に上回る (図 3-②)。採用広報の強化に加え、対面の機会も増加傾向にあり、それに伴う会場費や交通費といった経費の増加を見込んで

3-① 2025 年卒者の採用人数見込み (従業員規模別・業界別)



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2023 年 10 月)

3-② 2025 年卒者の採用予算見込み (従業員規模別・業界別)



(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2023 年 10 月)

■ 早期施策強化の姿勢鮮明

2025 年卒の採用に向け、企業はどのような課題を持ち、取り組んでいこうと考えているのだろうか。

注力したいことを尋ねたところ(図3-③)、最も多いのは「インターンシップ等の実施・見直し」で 5 割強の企業が選んだ(53.8%)。前年調査(48.0%)より 5.8 ポイントの増加。インターンシップの新定義が適用される初年度ということもあり、プログラム内容や実施時期の見直しを行う企業も多いだろう。インターンシップ等のプログラムについては、この後のパートで詳しく見ていく。

「早期接触学生のフォロー」(51.3%)、「プレ期の活動」(49.3%)も 5 割前後が選び、早期対策に注力する方針を取る企業が多いことがわかる。学生が就職活動を意識する時期が年々早くなっていることから、自社に関心を持ってもらうためには、できるだけ早い時期に学生に認知してもらいたいということだろう。また、Part1 で述べた通り、インターンシップ等のプログラムを実施する企業の増加で学生の参加が分散し、十分な参加者を集めることに苦戦する企業も増えてきている。プログラム内容のみならず、

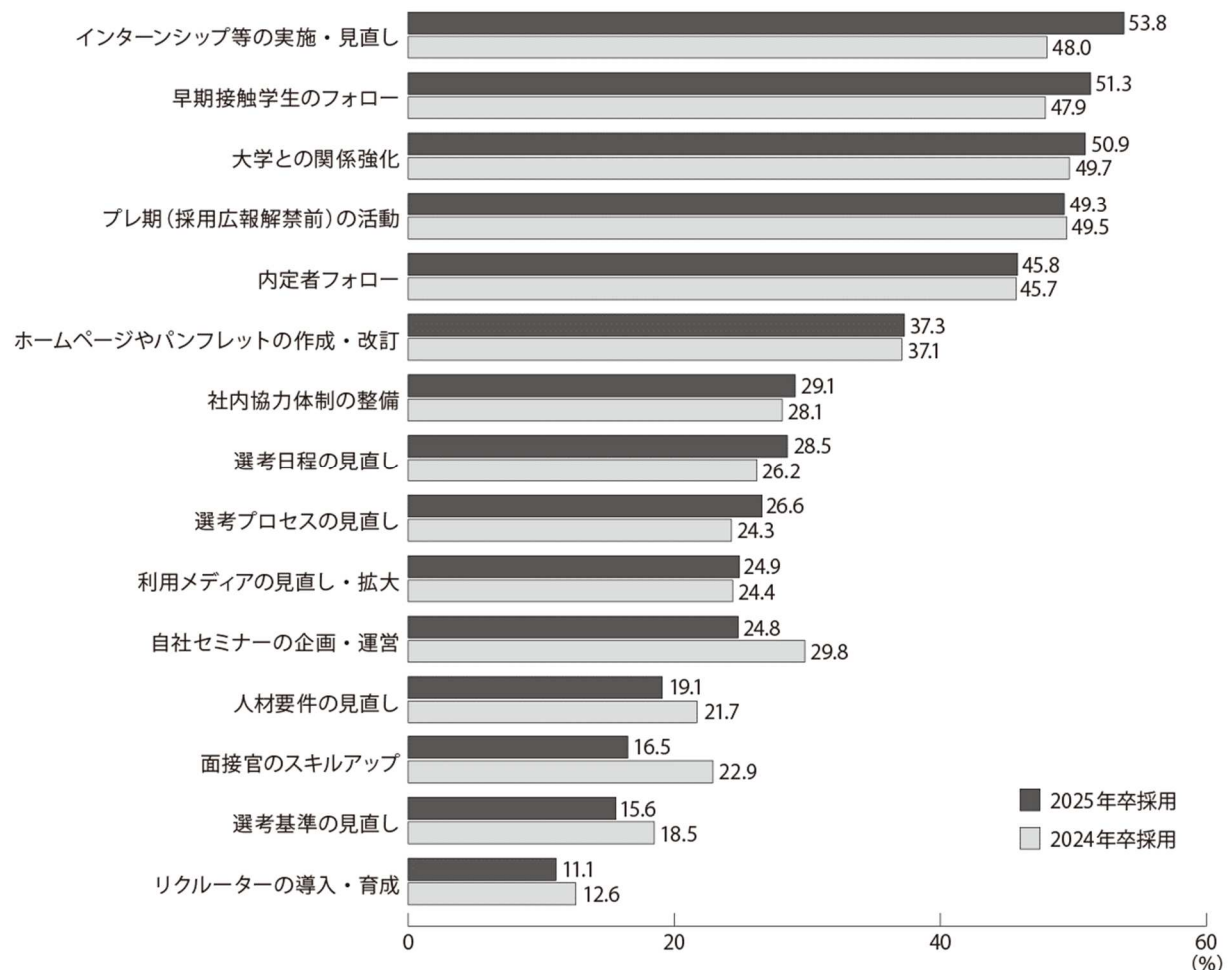
参加者募集にも力を入れていかなければならないという面もあるだろう。

さらには、早期から動き出す学生は、活動量も多く、様々な企業と接点を持つ。よって、必ずしも自社の本選考に応募するとは限らず、その点に課題感を持つ企業も少なくない。自社への関心を高め、採用につなげるために、学生を継続的にフォローする動きも強まる見込みだ。

「大学との関係強化」も約半数の企業が選んだ(50.9%)。コロナ禍で大学への入構が制限されたことを機に、学校との関係が希薄になった企業も多かった。その後、行動制限の解除や企業の採用意欲の高まりなどにより、大学のキャリアセンターや研究室を訪問する動きが加速している。学内企業説明会など学内のイベントを通じて学生と接点を持ちたいという企業も増加している。

そのほかの項目も含め、多くの項目で前年調査を上回る。採用活動は長期化・複雑化しており、難易度が年々増す中では、人事採用担当だけでなく、経営層や多くの現場社員の協力体制のもとに採用活動を進めていくことも、これまで以上に求められているといえる。

3-③ 2025 年卒採用で注力したいこと



(資料出所)ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2023 年 10 月)

■ 企業の動きはさらに早まる見込み

採用広報解禁 3 月、選考解禁 6 月という現行の日程ルールは 2025 年卒採用で 9 年目を迎える。企業は採用活動の時期をどのように計画しているのだろうか。

まず、エントリーシート (ES) の受付開始時期は、採用広報解禁月の 3 月が最も多い (30.6%)。(図 3-④)。ただし、24 年卒採用実績 (47.9%) より大幅に減少 (17.3 ポイント減)。その分、1 月以前のポイントが増加し、採用広報解禁前 (2 月以前) をすべて合わせると 6 割を超える (計 64.7%)。

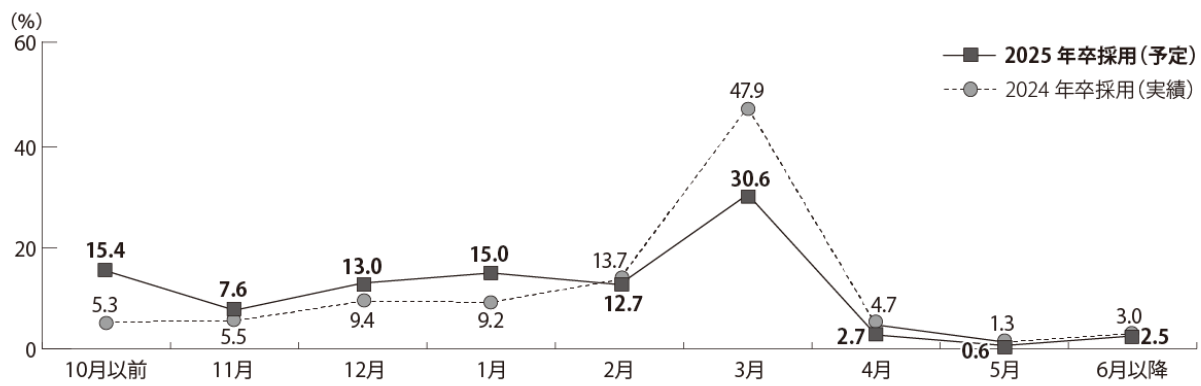
面接の開始時期も、最も多いのは 3 月 (25.5%) で、4 月 (16.7%) が続く (図 3-⑤)。3 月以降のポイントが軒並み前年実績より

減少。選考解禁月である 6 月以降の開始を予定する企業はわずか 4.9%。内定出しの開始時期も、3 月が最多 (22.0%) (図 3-⑥)。4 月 (20.2%) が僅差で続き、比較的分散する見込み。3 月以前は前年実績を上回り、早期からの内定出しが増えると思われる。

プレ期から精力的に活動し、接点を持った学生を応募につなげるために、選考も早めようという動きがますます強まる見込みだ。とりわけ 2024 年卒採用で他社に後れをとったと感じる企業において、前倒しの意向が強いものと考えられる。

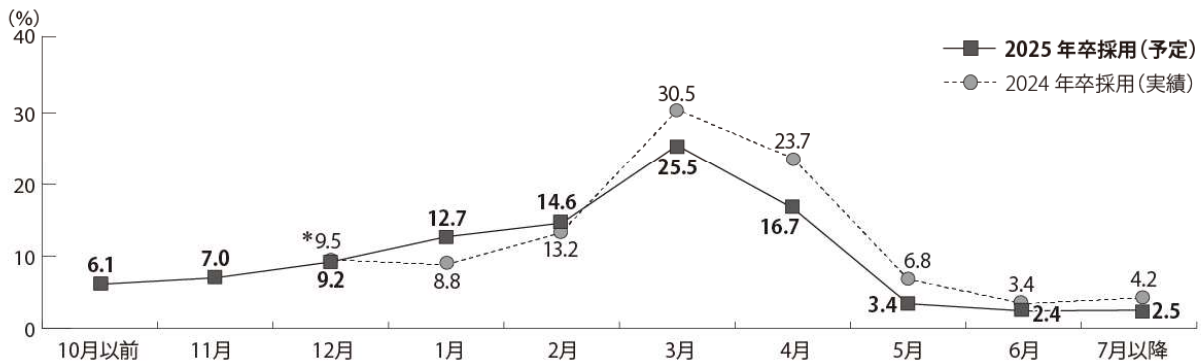
年々形骸化が進むにつれ、選考開始や内定出し開始時期の大きな山場はなくなり、全体的に分散してきている。そのため、学生の就職活動の終了時期も分散することが予測される。一般に早期

3-④ エントリーシート受付開始時期



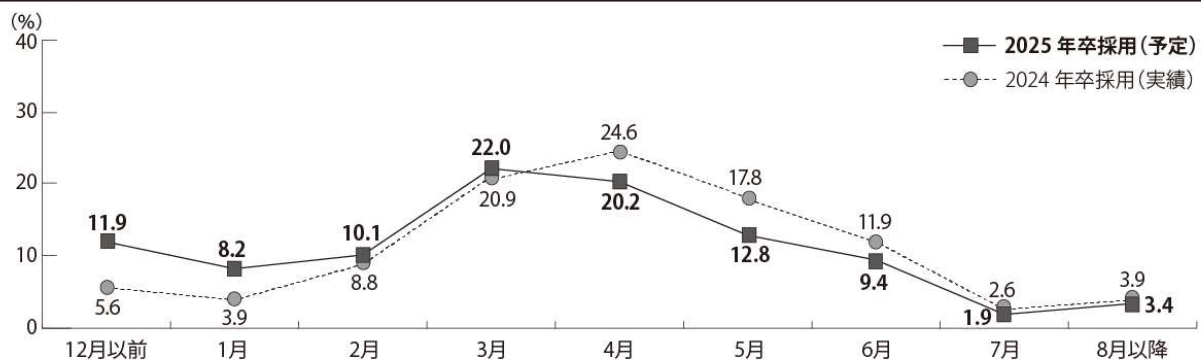
(資料出所) ディスコ「新卒採用に関する企業調査-内定動向調査」(2023年10月)
ディスコ「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2023年7月)

3-⑤ 面接開始時期



*「12月以前」として調査
(資料出所) 同上

3-⑥ 内定出し開始時期



(資料出所) 同上

の内定は辞退率が高い傾向にあるが、加えて意思決定の時期も読みづらくなると、その後の採用活動にも支障をきたす恐れがある。内定者の早期確保を焦るあまり、かえって工数が増大することにもつながりかねないことに注意が必要だろう。

■ 学生も早期から意欲的に準備を開始

では、2025年卒の学生はどのように就職活動準備を進めているだろうか。業界研究と企業研究について、それぞれ力を入れたい時期（入れた時期）を複数回答で尋ねた（図3-⑦）。業界研究は「6月」から3割を超え、「7月」（39.2%）をピークに10月まで3割台が続く。夏のインターンシップ等のプログラムへの参加に向けて、業界研究に着手する学生が多いことがうかがえる。一方、企業研究に力を入れたい時期は「8月」から「11月」にかけて4割前後を示し、夏場から年内までがボリュームゾーン。秋

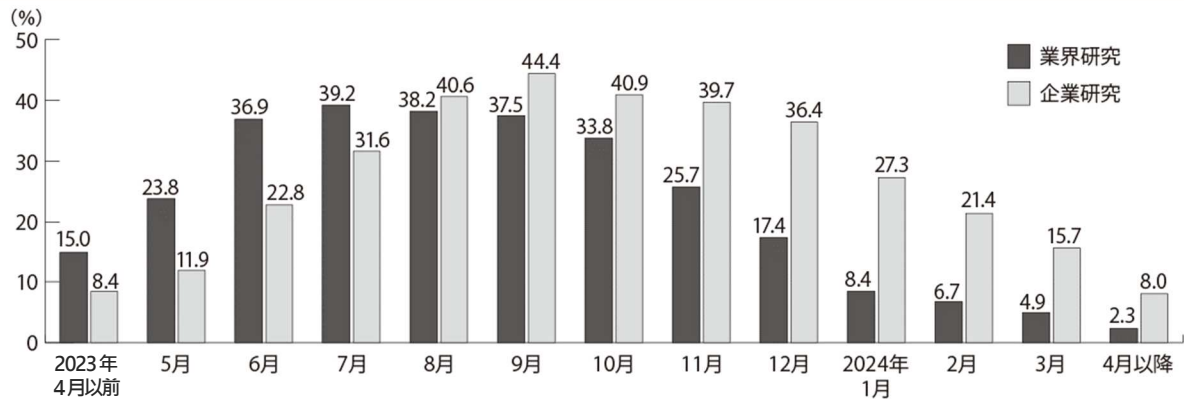
までには志望業界をある程度定め、その後、年内に企業研究に取り組むことで、3月の就活解禁に向けて受験企業を絞り込んでいきたいとの考えが読み取れる。

続いて、就職活動に関する情報の入手先を尋ねた（図3-⑧）。「就職情報サイトへ」が9割超と突出して高く（94.5%）、ほとんどの学生が活用している。

次いで「各企業のホームページ（採用サイト）」が75.0%。インターンシップ等への参加前後の企業研究に利用するケースも少なくない。先に見たように夏場から企業研究を開始する学生は多く、事業内容や仕事情報、働く環境など、学生の関心が高い情報を、年間を通じて提供することの重要性が増しているといえる。

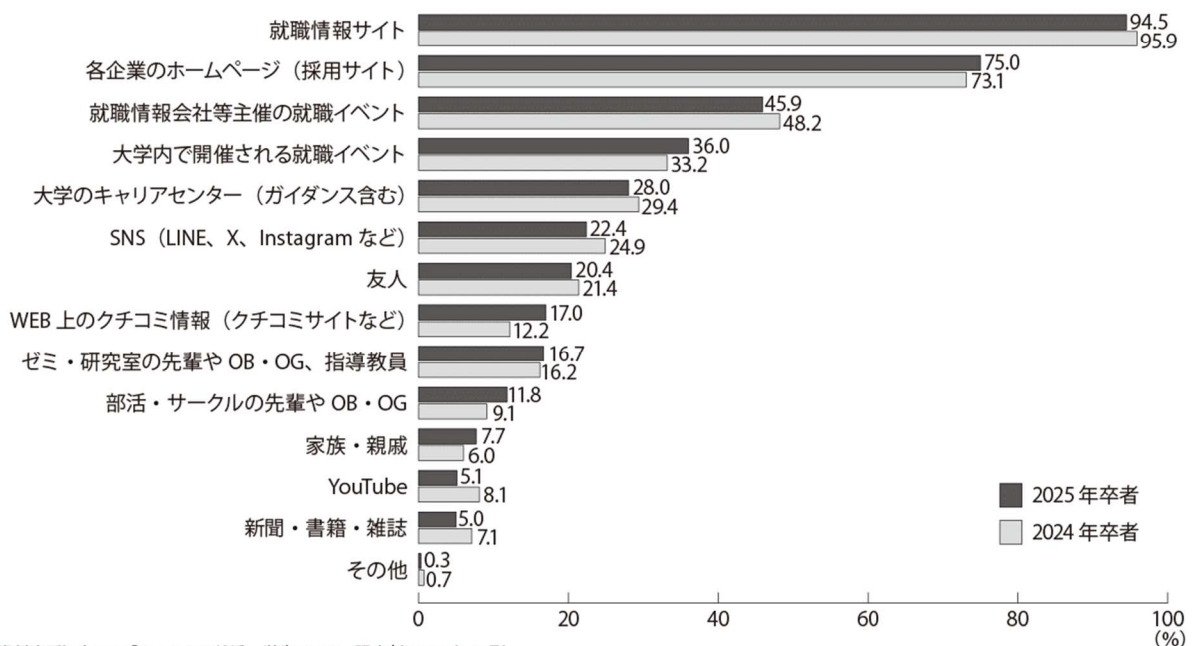
そのほか、就職イベントや大学からの情報に加え、SNSやWEB上の情報、友人など多岐にわたるチャネルを活用し、多面的、複合的に情報収集をしている様子が見えてくる。

3-⑦ 業界研究 / 企業研究に力を入れたい（入れた）時期



(資料出所) ディスコ「キャリアタス就活 学生モニター調査」(2023年9月)

3-⑧ 就職活動に関する情報の入手先



(資料出所) ディスコ「キャリアタス就活 学生モニター調査」(2023年9月)

2) インターンシップ新定義初年度の実施状況

■ プログラム実施企業の増加が顕著

2025 年卒採用の大きなトピックの一つは、今年度からキャリア形成支援の 4 類型が整備され、インターンシップの新定義が適用されたことだろう。最後のパートでは、インターンシップやオープン・カンパニー等のプログラムについて、詳しく見ていきたい。

まず、企業の実施状況および実施予定を時期別に確認したい(図 3-9)。夏季と冬季の実施率が高く、ともに約 7 割(71.0%、70.0%)。夏季、秋季は年々実施率が増加し、とりわけ夏季の伸びが顕著。2021 年度(50.1%) から 20 ポイント以上も増加した。

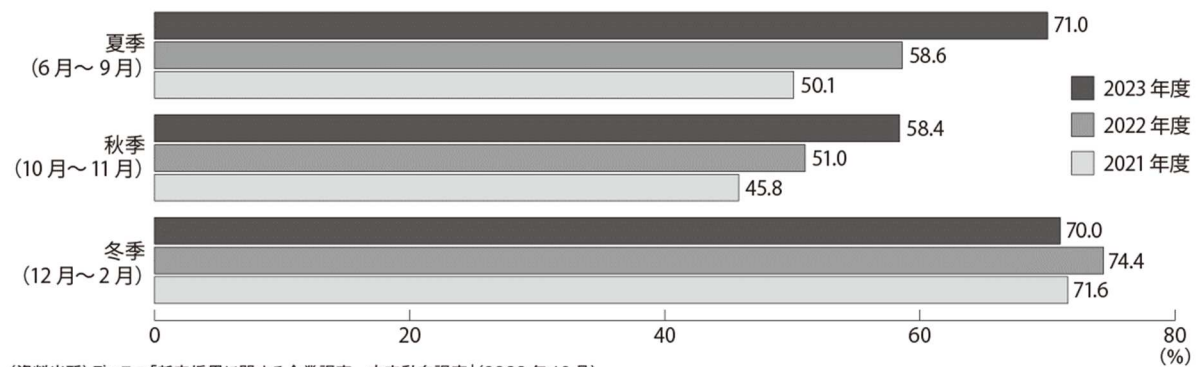
続いて、キャリア形成支援の種類のうち、どのタイプのものを実施するのか、時期別に尋ねたものを見てみる(図 3-10)。いずれの時期においても「タイプ 1：オープン・カンパニー」が圧倒的に多く、夏季は 7 割近くに上る(67.9%)。単日の説明会が中心のオープン・カンパニーは実施のハードルが低いことから、新たな学生との接触機会として実施を決めた企業も少なからず

あると見られる。このことが図 3-9 で見た実施率の上昇につながっていると考えられる。

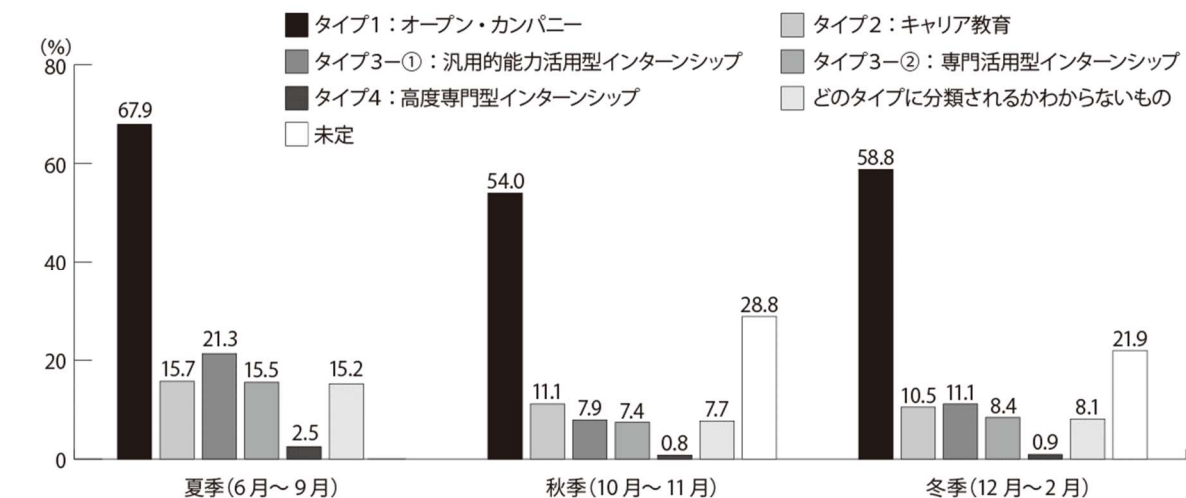
「タイプ 3-①：汎用的能力活用型インターンシップ」と「タイプ 3-②：専門活用型インターンシップ」は、夏の実施が最も多く、学業に配慮し、長期休暇に合わせて実施されたことがうかがえる。それでも実施率は 2 割前後にとどまっており、企業にとっては実施のハードルが高いことが表れている。5 日間以上、もしくは 2 週間以上で実施することに加え、職場への受け入れや参加学生へのフィードバックなど多岐にわたる要件があり、社内の協力体制を整えることが困難な企業も少なくない。

新定義適用初年度で、プログラム内容の構築・整備が間に合わない企業もあるだろう。また、先行企業の事例や成果をもとに実施を検討する企業も一定数あると見られ、新定義に対応したインターンシップは、今後少しずつ広がっていくのではないだろうか。

3-9 インターンシップ等実施状況(予定含む)



3-10 キャリア形成支援(4 類型) 時期別実施状況



■ 学生の新定義への意識は限定的

学生は新定義についてどのように捉えているのだろうか。プログラムを探したり実際に応募したりする際に、新定義をどの程度意識するかを尋ねた(図3-⑪)。「どの類型にあたるのかを意識する」(9.2%)、「少しは意識する」(14.8%)を合わせて、意識する学生は24.0%。これに対して意識しないとの回答が半数を超える(計51.4%)。現時点では、どの類型に該当するかよりも、実際のプログラム内容や業界などを優先して選ぶ学生が多いようだ。参加者の募集に際しては、プログラム内容の詳細や参加によって得られる成果などを具体的に示すことが重要といえる。

ただし、タイプ3のインターンシップについては、選考への影響を意識する学生も少なからず存在し、志望企業の選考を有利にするために、夏季の参加に向けて春から対策や準備を始める動きも見られた。こうした姿勢が、学生の例年以上に早い動き出しにつながったものと見られる。

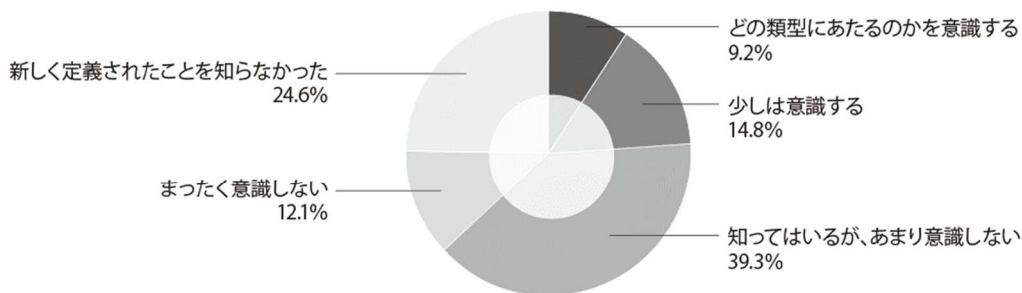
また、参加中に評価されることを意識し、「緊張感を常に持ってプログラムに臨んだ」といった学生もあり、応募時の企業選びのみならず、参加時の態度にも影響を与えているようだ。

■ オープン・カンパニーへの参加が主流

9月下旬時点での参加経験と今後の参加意向を、タイプ別に尋ねた(図3-⑫)。「タイプ1：オープン・カンパニー」は、経験率が9割近くに上り(89.0%)、今後の参加意向も7割を超え高い(71.8%)。就活準備開始直後の学生が、業界研究・仕事研究のために幅広く参加するには、短時間で開催されるオープン・カンパニーが適しているのだろう。さらに、オンラインで開催されるケースも多いことから、企業側の受け入れ人数も多い。学生にとってもハードルは低く、情報収集の場として活用していることが読み取れる。

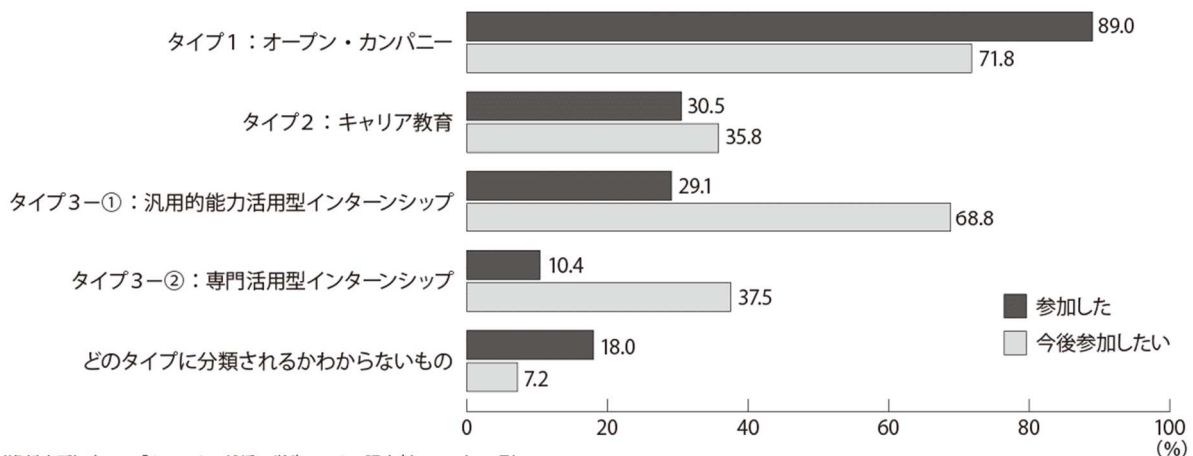
一方、「タイプ3-①：汎用的能力活用型インターンシップ」は、経験率は約3割(29.1%)だが、参加意向は7割近く(68.8%)に上り、差が大きいのが目立つ。企業の実施率が低く、受け入れ枠が少ないため、希望しても参加できない学生が多かったことが想像できる。加えて、オープン・カンパニーに複数参加して志望業界や企業が定まってきたことで、今後複数日程のプログラムに参加して理解を深めていきたいという学生もいるだろう。目的に応じてプログラムを選んでいる様子がうかがえる。

3-⑪ インターンシップ新定義を応募時に意識するか



(資料出所)ディスコ「キャリアタス就活 学生モニター調査」(2023年9月)

3-⑫ タイプ別参加状況と今後の参加意向



(資料出所)ディスコ「キャリアタス就活 学生モニター調査」(2023年9月)

■ タイプを問わず参加学生へのフォローは手厚い

実施企業に、参加学生に対して実施予定のフォローや優遇策をタイプ別に尋ね、タイプ1とタイプ3について比較した(図3-13)。いずれも「非参加学生よりも早い時期に選考」が最も多く、6割前後の企業が選んだ。先に見た選考開始時期の前倒しにつながっていると考えられる。

新ルールにおいては、「採用直結」という拡大解釈が一部で見られるが、実際はいずれのタイプも採用活動とは切り離されたものである。また、タイプ3のインターンシップで取得した情報の採用活動での利用は採用広報解禁後の3月以降に、選考活動は6月以降に実施可能だ。この点は、通常の日程ルールと変わりなく、早期選考を容認するものではないことに注意が必要だ。(専門活用型インターンシップは2026卒から3月より選考実施可能)

早期選考以外では、「参加学生限定のセミナーや懇親会を開催」が多く、4割前後が実施。「メルマガ、LINE、電話などでの定期的なフォロー」「個別面談の案内」が3割前後で続くなど、タイプを問わず、参加学生と継続的に接点を持つとする姿勢がうか

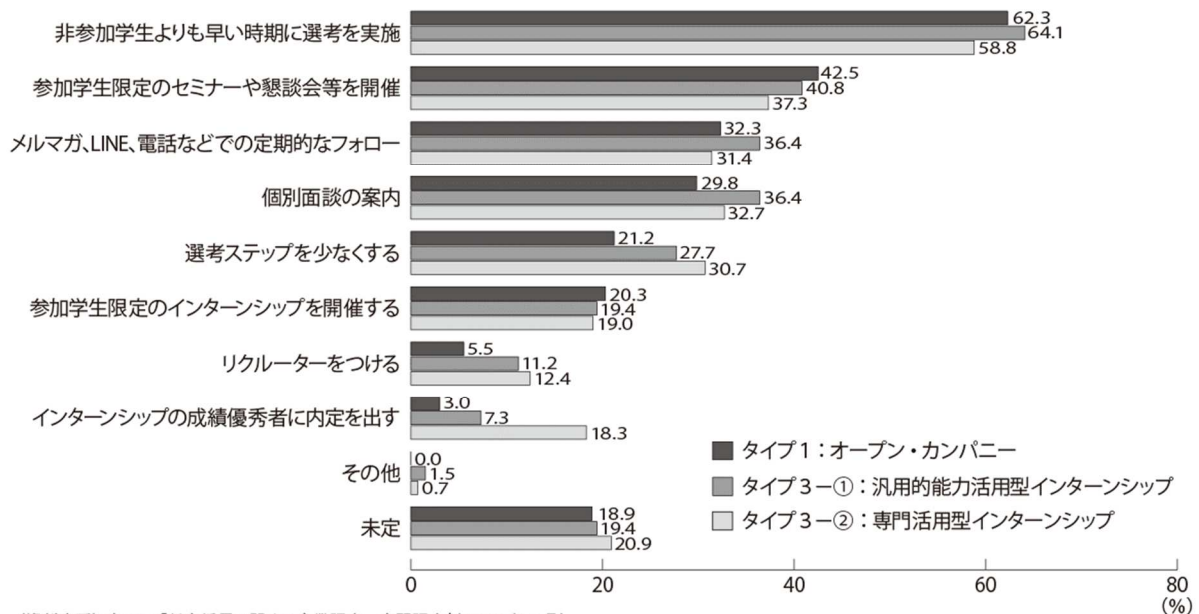
がえる。こうしたフォローを通じて企業理解を深め、自社への入社意欲をしっかりと醸成することは、内定辞退や入社後のミスマッチを防ぐためにも有効といえるだろう。

■ 質の高いインターンシップの実現に向けて

売り手市場の強まりに伴い、インターンシップは、母集団形成や早期内定者確保の手段としての実施に傾きがちな。しかし、給与・待遇などの条件面ばかりを重視する学生に対し、仕事のやりがいや面白さを体感し、表層的ではない情報での企業選びを促すためにも、就業体験の必要性は高まっている。

この先、労働人口が減少していく中で、生産性向上のためにも優秀な人材の確保は重要性を増すばかりだ。新卒採用においては、人柄や素養などポテンシャルを重視する傾向が強いが、IT人材など即戦力となり得る高い専門性やスキルを求める企業も増えてきた。産学協同でのキャリア形成支援により、大学での学びをより有意義なものにし、これからの変化の激しい社会で活躍する人材を養成する仕組みとして、好循環が生まれることを期待したい。

3-13 参加学生に講じる予定の優遇策やフォロー



学生の声

「2025年卒 キャリタス就活 学生モニター調査」(2023年9月調査)より

■新定義への意識

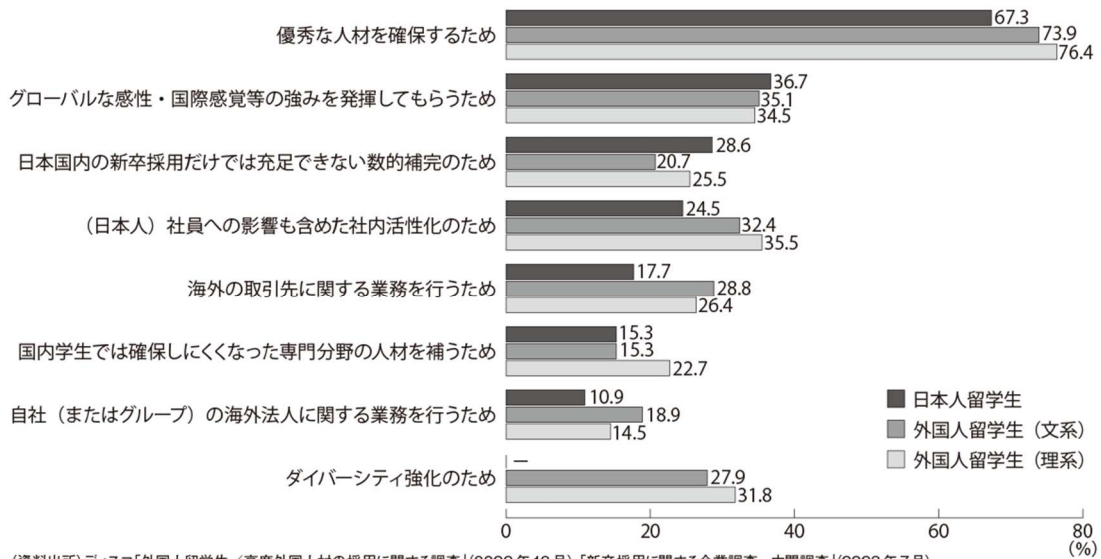
- インターンシップが選考にかわるということを頭に入れて真剣に取り組んだ。 <文系男子>
- まだ志望業界が決まっていないので、幅広く気軽に見るために、オープン・カンパニー型のものを選んでみた。 <文系女子>
- 早期選考に繋がるように、タイプ3の5日以上インターンシップを探すように意識していた。 <理系女子>

- 企業理解や情報収集メインで考えていたため、それが果たされるなら何でもよかった。 <理系男子>
- インターンシップの情報が本選考で使用可能になったことで、生半可な気持ちでインターンシップに応募することだけは避けるように気をつけた。 <文系男子>
- 研究室の都合上、長期間のプログラムは以前から難しかったため、名称が変わっても影響は少なかった。 <理系男子>

参考データ⑤ 留学生の採用とキャリア意識

■留学生を採用する目的 <<企業調査>>

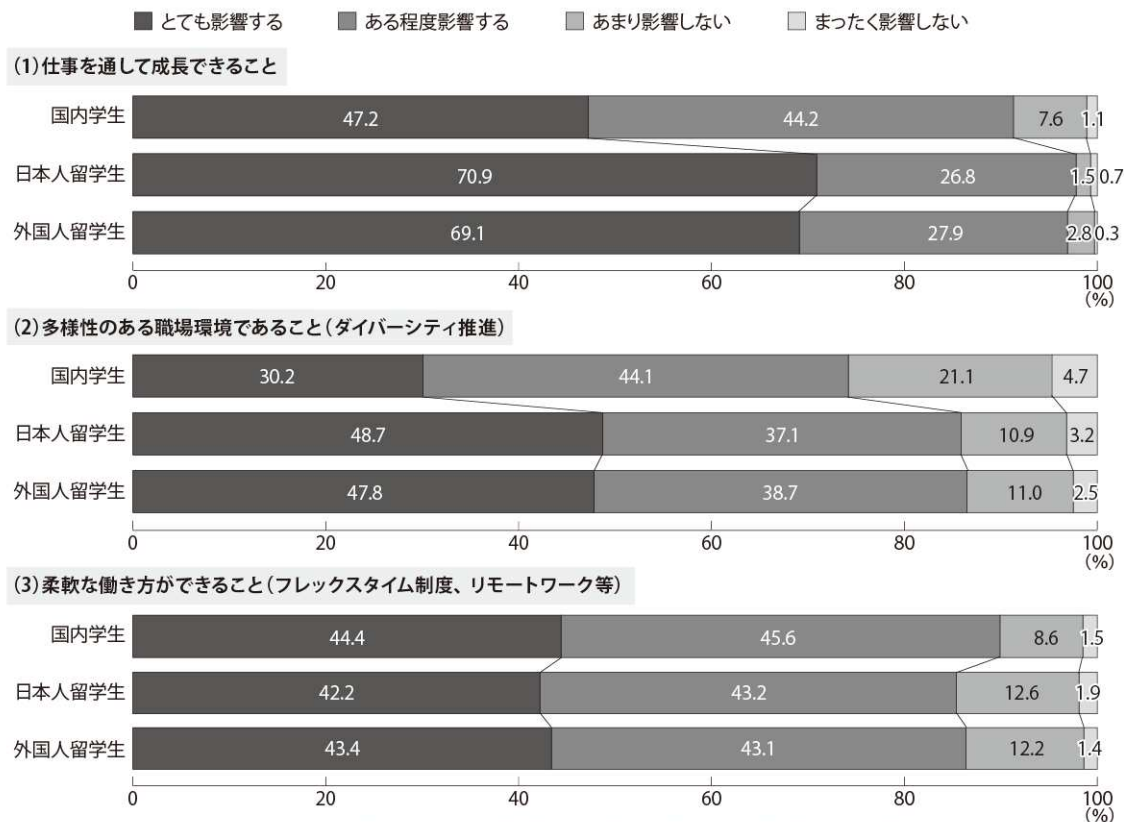
「優秀な人材を確保するため」が日本人留学生・外国人留学生ともに最多で、7割前後に上る。「国際感覚の発揮」も留学生に共通して期待する項目だ。なお、外国人留学生は「社内活性化」「ダイバーシティ強化」が日本人留学生に比べ高い。



(資料出所) ディスコ「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」(2022年12月)、「新卒採用に関する企業調査-中間調査」(2023年7月)

■就職先企業選びへの影響度合い <<学生調査>>

「(1) 仕事を通して成長できること」は、日本人留学生、外国人留学生の約7割が「とても影響する」と回答。国内学生に比べて成長意欲の高さが目立つ。「(2) 多様性のある職場環境であること」も、留学生の方が就職先選びに影響する度合いが高い。「(3) 柔軟な働き方ができること」は、留学経験を問わず共通して関心が高い。



(資料出所) ディスコ「キャリアス就活 2024 学生モニター調査」「海外留学生の就職活動に関する調査」「外国人留学生の就職活動に関する調査」

調査概要

■外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査
調査時期：2022年12月12日～26日
回答社数：453社

■海外留学生の就職活動に関する調査
調査対象：卒業時期が2022年5月以降の日本人留学生
調査時期：3月1日～20日
回答者数：585人

■外国人留学生の就職活動に関する調査
調査対象：2024年3月卒業予定の外国人留学生
調査時期：6月30日～7月17日
回答者数：362人

ディスコ コーポレートサイトでは、
採用・就職に関する様々な調査結果をご紹介します。

https://www.disc.co.jp/career_research/

発行元：株式会社ディスコ／キャリアタスリサーチ
〒112-0004 東京都文京区後楽2-5-1 飯田橋ファーストビル9階
発行日：2023年11月30日

